

*Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit und Reintegration***«Nur gemeinsam geht es»**

Wenn Menschen aus gesundheitlichen Gründen erwerbsunfähig werden, sind auch die IV und der Arbeitsmarkt davon betroffen. Nach dem Motto «Arbeit vor Rente» setzt sich der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) für den Verbleib im Arbeitsmarkt oder die Reintegration ein. Martin Kaiser, beim SAV für die Sozialpolitik verantwortlich, erklärt die Hintergründe und Ziele des Engagements. **Interview: Daniela Baumann**

Herr Kaiser, weshalb sind der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit beziehungsweise die Reintegration in den Arbeitsmarkt von Personen mit einer psychischen oder körperlichen Beeinträchtigung aus Arbeitgebersicht von Bedeutung?

Martin Kaiser: Ausgangspunkt war eine pure Notwendigkeit: In den 1990er- und frühen 2000er-Jahren ist die Invalidenversicherung buchstäblich aus dem Ruder gelaufen. 2003 wurde der Höhepunkt mit über 28000 gewichteten Neurenten erreicht. Die Schulden der IV – die sie bei der AHV machen konnte, weil damals noch ein gemeinsamer Fonds bestand – stiegen auf astronomische 15 Milliarden Franken. Da war klar: Die IV muss sich weg von einer Renten- hin zu einer Integrationsversicherung entwickeln. Damit kommt den Arbeitgebern eine Schlüsselrolle zu.

Wie sieht diese Rolle genau aus?

Die Arbeitgeber mussten und müssen vermehrt dafür sorgen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen zurück in den Arbeitsprozess geführt werden können. Oder noch besser, dass sie gar nie vollständig hinausfallen. Von heute auf morgen lässt sich ein solcher Kulturwandel aber nicht herbeiführen.

Wie ist dies rückblickend gelungen?

Die IV musste über mehrere aus heutiger Sicht erfolgreiche Revisionen neu ausgerichtet werden: Sie sollte nicht mehr einfach Renten sprechen, sondern zusammen mit den Betroffenen und den Arbeitgebern auf die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit oder die Reintegration hinwirken. Es wurden wichtige Instrumente wie die Früherfassung und -intervention oder der Arbeitsversuch



Bild: Daniela Baumann

Die IV-Verschuldung und die demografische Alterung erfordern laut Martin Kaiser weiterhin zielgerichtete Anstrengungen zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit und zur Reintegration.

geschaffen. Die Resultate lassen sich zeigen: Gemäss Bundesamt für Sozialversicherungen wurden 2013 mit 13800 gewichteten Neurenten noch gerade halb so viele Renten gesprochen wie 2003. IV-Stellen, involvierte private Versicherer und Arbeitgeber schaffen es heute immer häufiger, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen gar nicht erst in die Rente abgleiten zu lassen oder sie sogar wieder zu integrieren. Dennoch hat die IV immer noch fast 14 Milliarden Franken Schulden. Die Anstrengungen müssen zielgerichtet weitergehen.

Warum engagiert sich der Schweizerische Arbeitgeberverband in diesem Prozess?

Als Dachverband der Arbeitgeber haben wir von Beginn weg die Sanierung der IV an vorderster Front mit unterstützt und schon früh Wert darauf gelegt, uns ganz konkret zu engagieren. Gesunde Sozialwerke sind ein wesentlicher Faktor der sozialen Sicherheit und des sozialen Friedens. Sie sind damit auch Bestandteil guter Rahmenbedingungen für die Unternehmen. Zudem haben wir ein grosses Interesse, qualifizierte Menschen für den Arbeitsmarkt

zu erhalten. Schliesslich hat der Arbeitgeber oft als erster die Chance, festzustellen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter gesundheitliche Auffälligkeiten entwickelt. Egal, ob körperlich oder psychisch, und auch wenn sie vielleicht mit der Arbeit an sich gar nichts zu tun haben.

Wie unterstützt der SAV die Arbeitgeber konkret?

Je früher eine solche Situation erkannt wird, desto grösser sind die Chancen, den betreffenden Mitarbeitenden an seinem Arbeitsplatz zu halten oder eine sinnvolle Umplatzierung vorzunehmen. Wir haben uns deshalb in der Sensibilisierung der Arbeitgeber engagiert. So sind wir Mitträger von Compasso, einer Plattform für Arbeitgeber und andere interessierte Kreise mit vielen praktischen Hinweisen, und haben das Patronat des Think-Tank FER. Bei FER handelt es sich um einen Zusammenschluss von Unternehmen und Versicherungen inklusive IV – mit dem Ziel, Instrumente für die Früherfassung zugunsten der Arbeitgeber zu entwickeln.

Welche weiteren Angebote gibt es für Arbeitgeber?

Heute kann ein Arbeitgeber gute Informationen direkt bei einer IV-Stelle beziehen. Aber auch ein Krankentaggeldversicherer kann den Arbeitgeber mit einem Case Management unterstützen. Verschiedene Unternehmen und Versicherungen lancierten ausserdem den Verein ConCerto. Dort ging es von Beginn weg darum, in schwierigen Fällen mit verschiedenen Beteiligten den Arbeitgebern durch eine klare Strukturierung der Prozesse die Arbeit zu erleichtern.

Was sind die Herausforderungen für Arbeitgeber im Umgang mit Mitarbeitenden mit einer – sich abzeichnenden oder bereits bestehenden – Beeinträchtigung?

Die Herausforderungen sind selbstverständlich vielfältig, kein Fall liegt genau gleich wie der andere. Ich will es gar nicht beschönigen: In der Geschäftswelt hat niemand auf ein solches Problem gewartet. Im ersten Moment ist es lästig, und man fühlt sich vielleicht auch

überfordert. Einerseits menschlich, andererseits im Umgang mit den verschiedenen Sozialversicherungen. Es gilt, das nötige Bewusstsein und die entsprechende Kultur zu entwickeln.

Weshalb lohnt es sich für Arbeitgeber trotzdem, diesen Aufwand zu betreiben?

Es mag auf den ersten Blick aufwändig sein. Wer jedoch frühzeitig gemeinsam mit dem betroffenen Mitarbeiter die Weichen richtig stellt, kann auch dem Unternehmen viel ersparen: den Know-how-Verlust, lange und kostspielige krankheitsbedingte Abwesenheiten mit unklarem Ausgang, hohe Fluktuationskosten und so weiter.

Welche Bedeutung messen Sie dem Thema mit Blick in die Zukunft bei?

Wir leben in einer alternden Gesellschaft, die Nachfrage nach Arbeitskräften wird zunehmen. Aus dem Ausland werden wir sie nicht mehr einfach holen können. Es wird deshalb in Zukunft noch viel stärker darum gehen, auf eigene Ressourcen zu setzen. Wie wir wissen, wurden in der Vergangenheit sehr oft auch gut qualifizierte jüngere Leute aufgrund psychischer Probleme berentet. Sie belasten dann nicht nur die IV über Jahrzehnte massiv, sondern sind zusätzlich mit ihrem Know-how weg vom Arbeitsmarkt. Auch dieses Potenzial gilt es künftig besser zu nutzen. Wenn man mit den richtigen Massnahmen einen 30-jährigen Informatiker zur Hälfte im Erwerbsleben halten kann, statt ihn vollständig in die Rente abgleiten zu lassen, dann ist dies eine Win-win-Situation. Über 230 000 gewichtete Renten gab es Anfang 2014 immer noch, 13 800 gewichtete Neurenten alleine 2013. Schon nur aus Eigeninteresse müssen wir im Hinblick auf die demografische Alterung noch mehr am Thema Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit arbeiten.

Was ist geplant?

Um künftig noch mehr Wirkung zu erzielen, werden die drei Organisationen Compasso, FER und ConCerto in den nächsten Monaten zusammengeführt. Mit an Bord sollen weiterhin alle Akteure sein, die dazu etwas beitragen können, also nebst der IV beispielsweise auch

Behindertenorganisationen oder Mediziner. Das ist mir sehr wichtig: Nur gemeinsam geht es. Vonseiten des SAV engagieren wir uns stark für diesen Zukunftsprozess, ich persönlich auch als Co-Präsident von Compasso. Zudem werden sich noch mehr SAV-Mitglieder engagieren, als dies bisher schon der Fall war.

Was können die Arbeitgeber von dieser neuen Organisation erwarten?

Einerseits wollen wir mit der neuen, schlagkräftigeren Organisation den Arbeitgebern noch mehr praxiserprobte Unterstützung bieten und andererseits

«Den Arbeitgebern kommt eine Schlüsselrolle zu.»

vermehrt KMU ansprechen. Dazu sollen nicht nur die Instrumente verbessert, sondern auch die Informationstätigkeit ausgeweitet werden.

Wie setzt sich der SAV auf politischer Ebene für Arbeitsplatzzerhalt und Reintegration ein?

Wir erwarten vom Bundesrat nach der Überweisung der Motion Schwaller nun ein rasches und entschlossenes Vorgehen. Die Motion verlangt, dass die unbestrittenen Massnahmen aus der gescheiterten IV-Revision 6b zügig dem Parlament noch einmal zum Beschluss vorgelegt werden. Dies betrifft vor allem auch konkrete Unterstützungsangebote für Arbeitgeber im Umgang mit psychischen Beeinträchtigungen. So soll beispielsweise die Früherfassung zeitlich noch früher möglich sein und die Beratung der IV-Stellen für Arbeitgeber in diesen Fragen ausgebaut werden. Das sind zentrale Erfolgsfaktoren, wenn wir künftig im Bereich der psychischen Erkrankungen gemeinsam noch grössere Integrationserfolge erzielen wollen. Denn für Arbeitgeber und ihre Belegschaften sind diese Krankheitsbilder im Umgang häufig noch anspruchsvoller, als dies körperliche Beeinträchtigungen schon sind. ■